DOSSIER

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Activités des ministères et des organismes en matière d'accès à l'égalité 1984-1985

1. Bilan des réalisations

Québec

ACTIVITÉS DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1984-1985

1. Bilan des réalisations

Secrétariat du Conseil du trésor
Direction des conditions de travail

Juin 1986

Dossier préparé par le Service
de l'accès à l'égalité, de la
Direction des conditions de travail
du Secrétariat du Conseil du trésor
juin 1986.

Imprimé au Service de la reprographie
du ministère des Communications.

Dépôt légal: 3e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-16323-0 (édition complète)
2-550-16324-9
© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Lettre de présentation du ministre.....7

Sommaire des activités 1984-1985.....11

INTRODUCTION 13

Bilan des réalisations

Chapitre I Réalisations à l'égard des personnes handicapées 17

a) Les activités reliées à la dotation.....17
b) Les activités reliées à l'intégration ou au maintien en emploi.....20
c) Les activités reliées au développement de l'emploi.....23

Chapitre II Réalisations à l'égard des femmes 25

a) Les activités reliées à la sensibilisation.....26
b) Les activités reliées à la dotation.....27
c) Les activités reliées au développement.....30
d) Les activités reliées à la relève féminine en gestion.....34
e) Les activités reliées au classement-moquette - Programme de progression de carrière des employés de secrétariat.....36
f) Divers.....37

Chapitre III Réalisations à l'égard des membres des communautés culturelles 41

a) Les activités reliées à la sensibilisation.....41
b) Les activités reliées à la dotation.....43
c) Les activités reliées à l'accueil et à l'intégration.....45

CONCLUSION 47

Gouvernement
du Québec

Ministre délégué à l'Administration
et Président du Conseil du trésor

Monsieur Pierre Lorrain
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
QUÉBEC (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 80 de la Loi sur la fonction publique, il me fait plaisir de vous présenter le rapport des activités des ministères et organismes en matière d'accès à l'égalité.

Il s'agit du premier rapport annuel consacré entièrement aux réalisations des ministères et organismes à l'égard des groupes-cibles: femmes, personnes handicapées et membres des communautés culturelles.

Ce rapport couvre la période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985. Il présente une information surtout qualitative et ceci est le reflet des activités mises en oeuvre pour atteindre les objectifs énoncés dans les politiques d'égalité en emploi implantées successivement depuis 1980. Ces politiques étaient alors administrées par le ministère de la Fonction publique.

L'année 1984-1985 marque la fin de la période d'évaluation de ces politiques et s'ouvre sur un nouveau partage des responsabilités.

...

M. Pierre Lorrain

...

En effet, la Loi sur la fonction publique, entrée en vigueur en 1984, accorde au Conseil du trésor des mandats d'élaboration et d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité. Les prochains rapports traduiront davantage les orientations du Conseil du trésor en matière d'accès à l'égalité, soit l'intégration de l'accès à l'égalité dans les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines.

Veuillez agréer, monsieur le Président, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le ministre délégué à l'Administration
et président du Conseil du trésor

Paul Gobeil

PAUL GOBEIL

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS 1984-1985

DONNÉES QUANTITATIVES

. Au 31 mars 1985, les données transmises au Conseil du trésor et à l'Office des ressources humaines nous indiquent que les femmes représentent 37 % de l'effectif régulier.

La proportion féminine a régulièrement augmenté d'année en année, passant de 33,4 % en 1980 à 37 % en 1985. Le tableau suivant exprime les mêmes différences structurelles qu'en 1980.

Catégories	Nombre de femmes	Taux de présence
Emplois supérieurs	172	6 %
Gérance intermédiaire	355	14 %
Fonctionnaires	17 347	58,3 %
Agents-es de la paix	113	4,6 %
Professionnels-les	2 285	18,6 %
Ouvriers-ères	67	1,2 %

. Quant aux données sur la présence des personnes handicapées et des membres de communautés culturelles, elles sont parcellaires et nécessitent une mise à jour.

L'inventaire de juin 1982 indique que 2,5 % de l'effectif régulier était issu des communautés culturelles. Quant aux personnes handicapées, elles comptaient également pour 2,5 % de l'effectif régulier en octobre 1983.

Le Conseil du trésor, afin de pallier les difficultés d'identification de ces groupes-cibles, a donné le mandat à l'Office des ressources humaines de tenir un recensement de façon à connaître plus précisément le taux de présence de ces clientèles au sein de la fonction publique.

DONNÉES QUALITATIVES

. La Loi sur la fonction publique (1983, L.Q. c. 55) a confié au Conseil du trésor et à l'Office des ressources humaines des responsabilités en matière d'accès à l'égalité.

. Le Conseil du trésor a poursuivi les actions entreprises par le ministère de la Fonction publique et il est intervenu pour amender politiques, directives ou règlements de façon à rendre plus opérationnelles les trois politiques d'égalité en emploi.

. Dans le cadre de l'implantation de la Loi sur la fonction publique, le Conseil du trésor a décidé d'inscrire la préoccupation de l'accès à l'égalité dans la gestion quotidienne de l'effectif. Il a donc profité de la révision de l'ensemble des politiques de gestion pour y inscrire cette orientation.

. Graduellement, les ministères et organismes ont identifié des corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées et planifié des mesures d'accès à l'égalité.

. Les ministères et organismes ont poursuivi le programme de relève féminine en gestion.

. Les ministères et organismes accordent maintenant aux femmes un nombre de jours de formation ou de développement proportionnel à leur taux de présence au sein de l'effectif de leur organisation.

. Le développement ou la formation des personnes handicapées est une activité retenue par les ministères et organismes.

. Des mesures spéciales d'attraction ont été réalisées auprès des membres des communautés culturelles afin de les inciter à poser leur candidature à des emplois dans la fonction publique.

. Les ministères et organismes sont intervenus au plan de l'adaptation des postes de travail des personnes devenues handicapées en cours d'emploi.

. L'accessibilité des édifices gouvernementaux est maintenant assurée aux personnes handicapées.

. Le recours aux ressources institutionnelles et aux services externes de main-d'oeuvre spécialisés dans le placement de personnes handicapées permet aux ministères et organismes une application plus grande de la directive 5-80.

INTRODUCTION

La politique d'égalité en emploi pour les femmes, entrée en vigueur en 1980, faisait connaître les orientations gouvernementales en matière d'égalité en emploi à l'égard de cette clientèle. Les politiques d'égalité en emploi pour les personnes handicapées (1981) et pour les membres des communautés culturelles (1982) adoptées par la suite annonçaient les objectifs à l'égard de ces deux clientèles. Le ministère de la Fonction publique était responsable de la mise en oeuvre de ces trois politiques.

L'entrée en vigueur de la Loi sur la fonction publique, en avril 1984, allait modifier la répartition des responsabilités en cette matière.

Le Conseil du trésor s'est vu confier la responsabilité d'établir des programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation de personnes appartenant à des groupes victimes de discrimination dans l'emploi.

Il doit traiter les données relatives aux réalisations des ministères et organismes et les traduire dans le rapport déposé à l'Assemblée nationale (art. 80).

Enfin, le Conseil du trésor doit également, en vertu de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, recevoir des sous-ministres ou des dirigeantes et dirigeants d'organisme les raisons pour lesquelles la personne visée par l'application d'un programme d'accès à l'égalité n'a pas été choisie.

L'Office des ressources humaines s'est également vu octroyer des responsabilités en ce domaine. Soulignons, entre autres, les responsabilités de conseiller les ministères et organismes dans la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité, d'assurer la sélection du personnel et de faire, en matière d'égalité en emploi, des recommandations au Conseil du trésor.

Dans le but de recueillir les informations nécessaires à la rédaction du rapport, le Secrétariat du Conseil du trésor a fourni aux ministères et organismes un instrument d'évaluation.

Cet instrument était accompagné de données sur la présence des femmes et des hommes au sein de leur effectif respectif. Elles mettaient en relief, par catégories d'emploi le nombre de personnes visées par les

politiques. Ces données avaient été compilées et traitées par SAGIP et transmises, à la demande du Conseil du trésor, aux ministères et organismes.

Cet outil d'évaluation permettait également de faire connaître les objectifs poursuivis, les activités retenues et les résultats obtenus et ce, pour deux clientèles: les femmes et les personnes handicapées.

En ce qui concerne les membres de communautés culturelles, les données utilisées sont extraites de celles que les ministères et organismes fournissaient déjà à l'Office des ressources humaines dans le cadre de l'évaluation de la politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles.

C'est dire que les ministères et organismes fournissaient des données d'ordre quantitatif et qualitatif pour traduire leurs activités et les résultats atteints.

Le présent rapport reprend cet ensemble d'informations et les présente en deux volumes.

Le premier volume fait ressortir par clientèles, le genre de mesures ou d'activités choisies par les ministères et organismes afin d'atteindre les objectifs fixés.

Le chapitre 1 est réservé à la clientèle des personnes handicapées. Les activités réalisées ont été regroupées sous trois thèmes: la dotation, l'intégration ou le maintien en emploi et le développement de l'emploi.

La chapitre 2 souligne les activités réalisées par les ministères et organismes à l'égard de la clientèle femmes. Les thèmes dotation et développement y figurent également. Mais des thèmes plus spécifiques se sont ajoutés: la relève féminine en gestion et le classement-moquette.

Le chapitre 3 regroupe des activités reliées à la clientèle des membres des communautés culturelles. Ces informations sont extraites des bilans d'évaluation que les ministères et organismes ont fait parvenir à l'Office des ressources humaines.

Enfin, la conclusion annonce les nouvelles voies que l'année 1985-1986 permettra d'explorer.

Le deuxième volume met en relief les données quantitatives recueillies. Il offre un portrait de l'effectif de chacun des ministères et organismes. Une page, sous forme de deux tableaux, présente ces données.

Le premier tableau contient des données sur l'effectif régulier ventilé par sexe et par catégories d'emploi.

Le deuxième tableau renferme les données relatives au nombre de postes comblés et ce, par catégories d'emploi. Il est un indice du nombre d'occasions où un ministère ou organisme a eu la possibilité de nommer une personne membre d'un des groupes-cibles.

CHAPITRE I

RÉALISATIONS À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Cinquante ministères et organismes ont présenté leurs bilans de réalisations à l'égard des personnes handicapées. Les activités qui y sont inscrites sont très diversifiées mais elles peuvent se regrouper sous trois grands thèmes; la dotation, l'intégration ou le maintien en emploi et le développement des personnes handicapées.

Soulignons tout de suite que les commentaires énoncés aux bilans des réalisations réfèrent aux compressions de l'effectif, au gel du recrutement, aux mises en disponibilité et aux objectifs organisationnels et cela, afin d'expliquer le choix des activités planifiées.

a. Les activités reliées à la dotation

Il faut garder à l'esprit que l'année 1984-1985 était encore marquée par des compressions d'effectifs et, que la participation des personnes handicapées aux différents concours tenus en délégation demeure relativement faible, du moins selon les commentaires recueillis.

Cependant, plusieurs ministères et organismes avaient planifié des activités reliées à la dotation. Ce terme dotation doit recevoir une interprétation large, c'est-à-dire qu'il englobe les actions reliées tant à l'analyse de l'emploi qu'à l'engagement et à l'accueil des personnes choisies.

Quatre ministères et organismes ont procédé à l'identification des postes où des personnes handicapées rencontreraient le moins de problème de fonctionnement. Un seul ministère a fait connaître le résultat de cette opération. Les seuls postes où une personne lourdement handicapée aurait vraisemblablement des difficultés à fonctionner sont les postes où de nombreux voyages sont nécessaires.

Un ministère a révisé toutes les descriptions d'emploi de façon à en extirper tout élément discriminant. Dans les années antérieures et le "Rapport d'évaluation de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées" le souligne, d'autres ministères et organismes avaient procédé à une telle révision.

Cinq ministères et organismes ont adapté, de façon temporaire ou définitive la description d'emploi de leur personnel handicapé. Ce moyen a servi de mesure de maintien en emploi. L'adaptation définitive permettait à la personne devenue handicapée de continuer à occuper le même emploi. L'adaptation temporaire permettait par ailleurs à l'employé-e d'entreprendre des démarches en vue d'une mutation ou d'une affectation, les ministères et organismes ayant décidé de favoriser la mobilité de cette clientèle.

Ces activités, faciles à réaliser, permettaient à ces ministères et organismes d'éliminer des obstacles à l'accessibilité en emploi.

Un ministère et un organisme ont effectué une attraction particulière auprès des associations des personnes handicapées lorsqu'ils tenaient des concours, en délégation. Cependant, ils n'ont pas communiqué les résultats de cette intervention.

Étant conscients des difficultés rencontrées par les personnes handicapées au moment de l'évaluation, six ministères et organismes ont adapté ou demandé à l'Office des ressources humaines d'adapter les moyens de sélection afin de répondre aux besoins exprimés par les candidats-es qui se déclaraient handicapés-es. Un ministère a aussi tenu des sessions d'information auprès de personnes handicapées à son emploi afin de les inciter à postuler à un concours de promotion, le ministère leur expliquant les adaptations possibles aux outils de sélection.

Une fois admises, ces personnes sont rencontrées par un comité de sélection. Douze ministères et organismes ont choisi de sensibiliser les membres de ces comités.

Ils ont cependant opté pour des stratégies de sensibilisation différentes. Certains ministères ou organismes sensibilisent de façon systématique tous les membres de comité de sélection, d'autres de façon ad hoc, d'autres seulement lors de concours

où le ministère ou l'organisme est délégataire, d'autres enfin ont permis à différentes personnes de s'inscrire à la session Sélection Plus, dispensée par l'Office des ressources humaines.

Les candidates et candidats reçus en entrevue étant maintenant regroupés selon l'ordre du rangement des niveaux, conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique et au règlement de l'Office des ressources humaines sur le regroupement par niveau, dix ministères et organismes ont sensibilisé les gestionnaires au contenu et à l'utilisation de cet article.

Toutes ces démarches visaient l'engagement de personnel régulier et dix ministères et organismes ont fait part de l'engagement de personnes handicapées.

Dans le but d'atteindre à la fois des objectifs de sensibilisation et d'embauche, les ministères et organismes ont orienté leurs actions vers l'engagement de personnel occasionnel, de stagiaires, d'étudiantes et d'étudiants afin de s'assurer d'une réprésentation de personnes handicapées dans leur organisation. Certains ministères et organismes ont aussi fait état de leur participation au programme d'embauche et d'intégration des personnes handicapées, programme connu maintenant sous le nom de Stages de développement de l'employabilité.

Dix-neuf ministères et organismes ont engagé un total de deux cent cinq personnes handicapées à titre d'occasionnelles.

En effet, les ministères et organismes pouvaient en vertu de la directive 5-80 formuler une demande de personnel occasionnel en mentionnant leur désir d'engager une personne handicapée. De plus, une décision du C.T. (154634 - 29 janvier 1985) leur permettait de recourir aux ressources institutionnelles spécialisées et aux services externes de main-d'oeuvre spécialisés dans le placement de personnes handicapées afin de se voir identifier des personnes aptes à occuper l'emploi à combler.

Un ministère et un organisme ont informé leurs gestionnaires des possibilités offertes par la décision du Conseil du trésor et des amendements à la directive 5-80.

Neuf ministères et organismes ont embauché un total de cinquante étudiantes et étudiants handicapés pendant la période estivale.

Un ministère fait également part, dans son bilan, de sa collaboration avec une institution d'enseignement spécialisé afin d'offrir un stage à une personne handicapée aux études.

Vingt-deux personnes ont également bénéficié d'un programme de stage en milieu de travail auquel participaient cinq ministères et organismes.

b. Les activités reliées à l'intégration ou au maintien en emploi

Les activités reliées à la dotation ont souligné auprès des ministères et organismes la nécessité de vérifier l'accessibilité des édifices. Treize d'entre eux ont inventorié leur parc immobilier, fait effectuer les travaux qui s'imposaient ou entrepris des démarches en ce sens. La majorité des édifices gouvernementaux sont maintenant accessibles au sens du projet de règlement qui met en application les articles 69 et 70 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et ce, même en région.

Cette préoccupation a aussi fait surgir le souci de l'évacuation des personnes handicapées. Six ministères et organismes ont donc révisé leurs mesures de sécurité et élaboré des mesures spécifiques. À titre d'exemple, la création d'équipes d'évacuation ou l'implantation d'une nouvelle signalisation ont été retenues.

Les barrières architecturales franchies, les ministères et organismes, afin de faciliter l'intégration en emploi de personnes handicapées à titre régulier ou occasionnel, ont réalisé différentes activités de sensibilisation auprès des gestionnaires et des employés-es. Ces stratégies de sensibilisation ont pris différentes formes. Vingt-deux ministères et organismes ont sensibilisé leur personnel, soit par la circulation de revues de presse relatives à cette clientèle, soit par des rencontres ou sessions d'information, soit en inscrivant ce sujet à l'ordre du jour des réunions du bureau de direction, soit en distribuant le plan d'action relatif à cette clientèle, etc.

Également dans le but d'intégrer, le plus rapidement possible, la personne handicapée à son milieu de travail, huit ministères et organismes ont élaboré un plan d'accueil et d'intégration. Les commentaires soulignent cependant que ce plan doit être adapté à la nature du handicap et concluent qu'il est préférable de préparer un plan d'accueil personnalisé.

Les ministères et organismes ont aussi voulu faciliter, par l'octroi de places de stationnement, l'accessibilité à l'emploi pour les personnes handicapées. C'est ainsi que onze d'entre eux ont inclu dans leur politique ministérielle cette possibilité ou ont accordé, à toute personne handicapée qui en faisait la demande, une place de stationnement.

Afin de faciliter le fonctionnement des personnes handicapées au travail, quatorze ministères et organismes sont intervenus pour adapter le poste de travail de l'employé-e. Ces adaptations se sont traduites par un aménagement différent du lieu de travail, par l'achat d'aides techniques, etc. Quelques ministères ont procédé aussi à l'adaptation de l'horaire de travail. Le nouvel horaire tient davantage compte des possibilités de transport des personnes handicapées et favorise, selon les commentaires recueillis, un meilleur rendement.

Un ministère a inscrit dans ses procédures de gestion l'octroi de congés avec traitement afin de permettre à toute personne handicapée de recevoir des soins spécialisés. Cette mesure vise à faciliter le maintien en emploi de ces personnes.

Trois ministères et organismes ont loué les services d'une ou d'un interprète en langage visuel. Cette personne-ressource explique les nouvelles méthodes de travail, les nouvelles procédures aux employés-es souffrant d'un handicap auditif. Cette personne assiste également le gestionnaire lors de rencontre avec l'employé-e. Un organisme, considérant cette procédure trop lourde, a encouragé deux personnes à apprendre le langage signé.

Les ministères et organismes ont également entrepris, depuis quelques années déjà, une collaboration étroite avec certaines institutions spécialisées. Ils veillent d'ailleurs à la mise à jour des coordonnées de leurs répondants-es.

En effet, ces spécialistes participent, sur demande, à l'évaluation des capacités résiduelles des personnes handicapées. Sept ministères et organismes ont eu recours à leurs services. Cette évaluation permet de choisir plus adéquatement le type d'interventions à réaliser auprès de ces personnes. Ainsi, l'analyse des capacités de travail a permis aux ministères et organismes concernés de proposer à ces personnes, des affectations ou des reclassements ou de répondre, dans certains cas, à des demandes de réorientation professionnelle.

À ce sujet, trois ministères et organismes ont rencontré individuellement des personnes devenues handicapées en cours d'emploi afin de les informer des droits qu'elles détiennent en vertu des conventions collectives.

L'évaluation de ces spécialistes sert également à faire connaître aux ministères et organismes les aides techniques disponibles sur le marché qui permettraient éventuellement à ces personnes d'occuper les mêmes fonctions.

Jusqu'à présent, seul le handicap physique a retenu l'attention des ministères et organismes, mais pendant l'année 1984-1985, un ministère a conçu et mis en marche un projet-pilote visant à aider les gestionnaires ayant sous leur responsabilité une personne souffrant d'un handicap psychologique. Les gestionnaires intéressés participent à des sessions de formation et reçoivent le soutien dont elles ou ils ont besoin pour pouvoir interagir plus aisément avec la personne souffrant de ce genre de handicap.

D'autres activités relatives au développement ou à la formation ont également été planifiées et réalisées. Cette approche est reliée à la volonté des organisations de faciliter la mobilité de cette clientèle. Cette orientation serait nouvelle comme le souligne le "Rapport d'évaluation de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées".

Onze ministères et organismes ont planifié des interventions en ce sens auprès de la clientèle des personnes handicapées. En effet, des entrevues avec une conseillère ou un conseiller en développement ont été tenues de façon à répondre aux besoins exprimés par les personnes handicapées. Un de ceux-ci a élaboré une fiche spéciale d'entrevue visant à mieux circonscrire les besoins et les intérêts.

Trois autres ministères et organismes ont tenu des séances d'information à l'intention de cette clientèle afin de lui faire connaître la politique de congés pour études en vigueur dans leur organisation respective.

Cinq ministères et organismes ont accordé à des personnes handicapées soit des libérations d'une journée pour étudier un examen, soit des sessions de formation de quelques jours, soit une libération d'un semestre. L'éventail des opportunités

était fonction des besoins exprimés mais tenait compte des besoins organisationnels.

Un organisme a proposé de nouvelles responsabilités à une personne handicapée lui permettant ainsi d'acquérir des habiletés nouvelles.

c. Les activités reliées au développement de l'emploi

Les ministères et organismes ont aussi posé des jalons dans le sens du développement de l'emploi, mais à l'extérieur de la fonction publique.

Un ministère et un organisme ont informé tout leur personnel des coordonnées des centres de travail adapté (biens et services disponibles, adresses).

Un ministère et un organisme ont accordé des contrats à ces centres de travail. Malheureusement, leurs bilans ne mentionnent pas la valeur des contrats octroyés. Deux autres ont entrepris des démarches en ce sens, mais ils ne font pas état des résultats.

CHAPITRE 2

RÉALISATIONS À L'ÉGARD DES FEMMES

Possédant une connaissance plus approfondie de cette clientèle et appliquant la politique d'égalité en emploi depuis 1980, les ministères et organismes ont structuré de façon plus complète les activités leur permettant d'atteindre les objectifs annoncés au plan d'action de leur organisation.

À cette fin, quatre ministères et organismes ont introduit des objectifs d'égalité dans les attentes signifiées de certains de leurs gestionnaires et deux organismes se sont assurés que l'égalité soit une préoccupation habituelle en gestion des ressources humaines (plan de délégation des pouvoirs et responsabilités).

Et de façon à faciliter la coordination de cette politique, la majorité des ministères et organismes a désigné une ou un agent-e ministériel-le ou chargé-e de dossier ou formé un comité d'égalité en emploi. Six ministères et organismes ont fait part, dans le bilan de réalisation, de la désignation de l'agent-e ministériel-le ou chargé-e de dossier ou encore de son remplacement. Huit ministères et organismes ont fait état de la création d'un comité d'égalité en emploi ou de son fonctionnement et des réalisations dont il était responsable. Un organisme a instauré un réseau de répondantes régionales et un ministère s'assure de la présence de répondantes régionales sur ce comité. Des sous-comités régionaux ont aussi été mis à contribution.

Cinquante-deux ministères et organismes ont transmis au Conseil du trésor leurs bilans de réalisations à l'égard de la clientèle femmes. Les activités inscrites sont diversifiées et les ministères et organismes ont expliqué leur choix soit par le contexte des compressions d'effectif, soit par la structure d'emploi, soit par leurs besoins organisationnels.

Beaucoup des activités retenues tendent vers deux des objectifs énoncés dans la politique d'égalité en emploi, soit l'embauche (augmenter la représentation féminine) et la formation professionnelle (augmenter ou maintenir les ressources consacrées au développement de la clientèle femmes). Les autres activités sont reliées à la formation de la relève féminine en gestion et à celles relatives à l'abolition du classement-moquette.

Un autre domaine où les ministères et organismes ont consenti de nombreux efforts est celui de la sensibilisation et de l'information. Ces activités visaient une meilleure compréhension homme-femme et devaient créer un climat favorable à la poursuite des objectifs plus spécifiques inclus au plan d'action.

a. Les activités reliées à la sensibilisation

Plusieurs ministères et organismes ont mis en oeuvre différentes stratégies d'information ou de sensibilisation de leur personnel.

Quatorze ministères et organismes ont profité de la Journée internationale des femmes (8 mars) pour ce faire. Les activités sélectionnées varient de la présentation d'une pièce de théâtre au visionnement de vidéos, de films jusqu'à la tenue d'ateliers et de conférences. Toutes ces activités étaient suivies d'une période d'échanges, de discussions entre les participants-es. Les ministères et organismes qui avaient choisi d'organiser cette journée (parfois avec la collaboration des syndicats) ont commenté ainsi les résultats obtenus: activité fort appréciée, taux de participation élevé de tout le personnel.

Seize ministères et organismes ont choisi la voie du journal interne pour informer le personnel et créer un climat de compréhension mutuelle. Ils informent périodiquement leur personnel sur des sujets tels que le partage des tâches, le harcèlement sexuel, les femmes occupant des emplois non traditionnels. Les ministères et organismes commentent les différentes parutions en mettant en évidence l'importance de créer un climat positif vis-à-vis de la politique d'égalité en emploi.

Enfin, trois ministères et organismes ont mis à la disposition de leur personnel un présentoir où de la documentation relative à la politique était disponible. Cette initiative, d'après les commentaires recueillis, a été appréciée car il y avait un achalandage régulier pour la consulter.

Toujours au niveau de la sensibilisation, onze ministères et organismes ont offert à leurs employées des sessions ou des ateliers de sensibilisation aux possibilités de carrière dans la fonction publique. Les ministères et organismes soulignent que ces ateliers ont permis à celles qui y ont participé de

prendre conscience de leur potentiel. Ils ajoutent que quelques femmes ont posé des gestes concrets: rencontres avec les conseillers-ères en dotation ou en développement, inscription à un programme d'études, etc.

Quinze ministères et organismes ont préféré sensibiliser leurs gestionnaires sur des sujets précis: le regroupement par niveau (art. 53, Loi de la fonction publique), les modalités de la promotion sans concours, le faible taux de présence féminine dans certains corps d'emploi. Certains ministères et organismes ont choisi de le faire de façon informelle, d'autres au moment des réunions du bureau de direction ou des équipes de gestion, d'autres au moment de la diffusion du plan d'action ministériel.

Seize ministères et organismes ont d'ailleurs choisi de diffuser leur plan d'action afin de sensibiliser leur personnel. La majorité des seize ministères et organismes l'ont fait connaître lors des séances d'accueil. Certains l'ont distribué aux gestionnaires en leur demandant de le faire circuler ou de le présenter aux membres de leur unité. Un organisme a planifié une rencontre-midi afin de le publiciser et un autre l'a fait parvenir systématiquement à toutes les femmes et à tous les gestionnaires.

Les activités retenues visaient à créer un climat favorable permettant d'atteindre les objectifs énoncés à la politique: embauche et formation du personnel féminin.

b. Les activités reliées à la dotation

Plusieurs ministères et organismes ont actualisé dans leur plan d'action l'objectif d'augmentation du taux de présence des femmes dans leur organisation en le traduisant dans un objectif plus spécifique, soit celui d'augmenter le nombre de femmes au sein de leur personnel d'encadrement. Treize ministères et organismes ont énoncé un tel objectif. Neuf de ceux-ci l'ont atteint. Deux n'ont connu aucune modification du nombre de leur personnel d'encadrement et deux ont connu une légère baisse.

Afin d'atteindre cet objectif, les ministères et organismes ont opté, soit pour une attraction particulière (contacts personnels, téléphoniques), soit pour des activités de développement. Par exemple, trois ministères et organismes ont invité certaines femmes à s'inscrire à l'École nationale

d'administration publique ou à Formacadres et neuf ministères et organismes ont inscrit des professionnelles admissibles à des postes d'encadrement à la session d'information offerte par l'Office des ressources humaines visant à accroître le nombre de femmes participant et réussissant aux concours de cadres supérieurs.

Quatorze ministères et organismes ont préféré cibler la clientèle des femmes professionnelles. Un organisme a connu une légère baisse mais onze ministères et organismes ont amélioré le nombre de femmes professionnelles à leur emploi, un autre ministère compte toujours autant de femmes professionnelles.

Deux ministères et organismes seulement s'étaient donnés comme but d'augmenter la présence des femmes chez le personnel "technicien". Un seul a communiqué les résultats obtenus, soit une hausse de 3 % de 1983 à 1985.

Sept ministères et organismes ont plutôt opté pour une approche plus globale reprenant dans leur plan d'action l'objectif de la politique d'égalité en emploi, soit celui d'assurer un juste équilibre du nombre de femmes à tous les niveaux d'emploi et dans tous les secteurs. Quand ils choisissaient cette avenue, les ministères et organismes faisaient davantage part des moyens qu'ils entendaient mettre en oeuvre. La majorité d'entre eux comptaient sur une application stricte de l'art. 53 de la Loi sur la fonction publique qui incite à privilégier la candidature d'une personne visée par un programme d'accès à l'égalité pour accroître le taux de présence des femmes.

Cinq ministères et organismes ont choisi prioritairement des corps d'emploi où ils entendaient augmenter de façon significative le nombre de femmes présentes. Des corps d'emploi tels ceux d'agronome, d'analyste en informatique et des procédés administratifs, d'agent évaluateur, d'ingénieur, d'agent de gestion de personnel ont été retenus. Un seul ministère a transmis les résultats obtenus.

Les autres ministères et organismes qui ont fait parvenir au Secrétariat du Conseil du trésor le bilan de leurs réalisations ne faisaient pas nécessairement référence à l'augmentation de la présence féminine. Cependant, ils planifiaient des activités en ce sens. Plusieurs d'entre eux ont d'ailleurs misé sur l'attraction de cette clientèle.

Quinze ministères et organismes ont transmis à leur personnel féminin les avis de concours et ce, de façon systématique. Un ministère a fait circuler dans toutes les unités administratives les avis de concours - recrutement ou promotion; onze ont préféré identifier le bassin des candidates admissibles pour les informer des concours de promotion, et leur faire un envoi personnalisé.

Un autre organisme n'a effectué des envois personnalisés qu'aux femmes admissibles à des postes d'encadrement. Quatre ministères et organismes ont également évalué le nombre de femmes qui possèdent le classement exigé pour se porter candidates aux concours de promotion de niveau administrateur. Trois autres ministères et organismes ont informé leur personnel féminin des conditions d'admission aux concours d'administrateur et l'ont sensibilisé aux possibilités de se porter candidates. Un autre a réalisé des sessions de sensibilisation et a aidé les femmes qui le désiraient à préparer les concours de promotion. Un autre a demandé aux gestionnaires d'inviter à s'inscrire aux concours de promotion les femmes admissibles.

Eu égard aux différentes actions posées, un seul ministère a commenté le résultat: le taux de participation des femmes est égal au taux de présence dans les diverses catégories d'emploi et ce, sur un échantillonnage de quinze concours.

Certains de ces ministères et organismes ont ajouté d'autres moyens tels les contacts personnels, les appels téléphoniques, la consultation de la banque de noms, etc.

L'article 53 de la Loi sur la fonction publique est également vu comme un moyen mis à la disposition des ministères et organismes pour les aider à atteindre l'objectif de l'accroissement de la présence des femmes dans tous les corps d'emploi. Dix-sept ministères et organismes ont informé les gestionnaires sur l'application de l'article et sur le mécanisme déclencheur.

Neuf ministères et organismes ont sensibilisé les gestionnaires membres de comité de sélection aux attitudes discriminatoires.

Dix-neuf ministères et organismes se sont aussi assurés de la présence d'une femme sur chacun des comités de sélection qui siégeait. Afin de réaliser cet objectif, deux organisations

ont maintenu à jour une liste de femmes habilitées à siéger sur ces comités. Un ministère souligne même que pour deux concours de promotion, les femmes étaient majoritaires au sein du comité.

La révision des descriptions d'emploi pour en extraire tout élément discriminatoire a aussi été un moyen mis en oeuvre par quatre ministères et organismes. Deux de ceux-ci vérifient également et de façon systématique toutes les questions des entrevues de sélection.

Relativement aux métiers non traditionnels, un ministère et deux organismes avaient planifié des activités pour les promouvoir ou encore s'étaient fixés comme objectif d'embaucher des femmes qui en exerçent. Un organisme a diffusé de l'information à ce sujet, l'autre n'a pas réussi à mettre en oeuvre les activités planifiées. Le ministère, quant à lui, a engagé deux femmes exerçant des métiers non traditionnels.

L'accueil de stagiaires a été une activité retenue par un ministère et un organisme. Le ministère a accueilli ving-cinq stagiaires de niveau secondaire ou collégial. L'organisme, quant à lui, avait prévu recevoir trois stagiaires. Deux étaient de sexe féminin.

Les ministères et organismes ont également profité de la directive permettant de formuler des demandes spécifiques de personnel occasionnel pour embaucher des femmes (C.T. 154700, 5 février 1985).

Trois ministères et organismes ont également embauché plusieurs étudiantes à l'été 1984 et indiquaient leur intention de reprendre cette activité à l'été 1985.

c. Les activités reliées au développement

La formation des employées était également un objectif poursuivi par la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique. Les ministères et organismes ont donc planifié plusieurs activités de façon à accroître les possibilités de développement de carrière des employées. Ils ont aussi utilisé des structures déjà existantes de façon à tendre vers cet objectif.

Treize ministères et organismes ont inscrit dans leur plan d'action l'objectif "d'accorder ou de maintenir" pour le personnel féminin une priorité dans l'allocation des ressources consacrées à la formation et au développement. Les ministères et organismes qui ont fait part des résultats obtenus soulignent que le nombre de jours accordés était, en général, proportionnel au pourcentage de présence des femmes au sein de leur organisation. D'autres mentionnent que les femmes ont bénéficié de plus de 50 % des jours réservés à la formation. Une organisation précise que plusieurs jours de formation étaient reliés à l'acquisition de connaissances se rapportant aux nouvelles technologies.

D'ailleurs, à ce sujet, treize ministères et organismes ont alloué des ressources budgétaires importantes à la sensibilisation et à la formation du personnel féminin tant au niveau de l'informatique, de la micro-informatique que des appareils de traitement de textes. Par exemple, un ministère a libéré, avec salaire, seize personnes PBTA, dont douze femmes, pendant une période de quinze mois afin de permettre à ces personnes d'acquérir des connaissances en informatique. Une autre organisation a diffusé un cours de base en informatique à soixante-neuf employées, ce qui représente cent quatre-vingt deux jours/personne.

Un ministère avait également prévu, dans son plan d'action, d'offrir un programme de formation en emploi pour la fonction d'opératrice en informatique. Après deux publications à l'interne et des offres verbales, aucune candidate ne s'est présentée. Le ministère a dû abandonner cette mesure.

D'autres ministères et organismes ont probablement dû poser des gestes dans ce domaine; mais ils ne les ont pas communiqués dans le bilan de réalisations à l'endroit des femmes préférant vraisemblablement les inscrire dans le plan et le bilan de développement des ressources humaines.

Toujours relié au développement mais de façon indirecte, cinq ministères et organismes ont utilisé une structure en place, soit le Comité de développement des ressources humaines, pour s'assurer que l'objectif plus spécifique de la formation des femmes s'insérait dans le plan global de développement. Ces ministères et organismes prévoyaient donc la présence d'une femme cadre parmi les membres de ce comité. Dans une organisation, c'est une femme membre du Comité d'égalité qui siège sur le Comité de développement des ressources humaines.

D'autres types d'activités ont aussi été planifiées en ce sens.

Vingt-quatre ministères et organismes ont favorisé l'accessibilité aux services-conseil du Service de développement des ressources humaines. Un ministère a identifié, dans ce cadre, les besoins spécifiques d'une clientèle et déterminé avec elle le préalable nécessaire à la poursuite d'études universitaires.

Six ministères et organismes ont aussi "outillé" les gestionnaires de leur organisation de façon à favoriser la discussion avec leurs employées sur les possibilités de carrière. Ces discussions servent souvent à identifier des besoins de formation particuliers et débouchent sur des sessions de formation de courte durée ou parfois sur l'acquisition de connaissances plus académiques.

Une autre avenue a aussi été empruntée par plusieurs ministères et organismes et a débouché sur l'élaboration ou la modification de la politique de congés pour études de façon à en faciliter l'accès aux femmes.

Une des premières activités réalisées en regard de cette politique a été une activité d'information. Sept ministères et organismes ont ainsi informé les femmes de la politique en vigueur et des assouplissements qui, à l'occasion, avaient été apportés.

Cette information s'est faite par des rencontres individuelles ou par l'envoi d'une lettre à toutes les femmes admissibles ou encore par des rencontres statutaires au moment des inscriptions dans les institutions d'enseignement.

Ces politiques sont très variées et l'éventail des modalités d'application l'est aussi. Dans le bilan des réalisations fourni par les ministères et organismes, ces différences ressortent clairement: temps partiel, temps complet, avec ou sans salaire, remboursement des frais de scolarité ou des volumes. D'autres ministères et organismes ont mentionné seulement qu'ils possédaient une telle politique.

Vingt-deux ministères et organismes ont accordé des congés avec salaire pour études, à temps partiel. Ces congés varient d'une demi-journée à deux jours/semaine. Les ministères et organismes n'ont pas précisé s'ils allouaient ces journées

pour un trimestre ou pour toute l'année scolaire. Quand ils le précisaient, ils ne chiffraient pas le nombre de femmes qui en bénéficiaient et ne mentionnaient pas si ces femmes étaient fonctionnaires ou professionnelles.

Cinq ministères et organismes ont accordé des congés sans salaire pour études à temps partiel. Le même manque de précisions concernant la durée ou le nombre de femmes bénéficiaires a également été constaté.

Sept ministères et organismes ont prévu dans leur politique d'études l'octroi de congés avec salaire et ce, pour la durée d'un trimestre.

Trois ministères ont chacun octroyé à une femme un congé annuel, avec salaire.

Neuf ministères et organismes ont poursuivi leur politique d'études mais n'ont pas indiqué les modalités. Ils chiffraient cependant le nombre de bénéficiaires. Ce nombre varie de cinq à vingt-sept.

Un ministère, sans parler expressément de sa politique de libérations pour études, met en lumière que des ententes informelles ont été conclues pour que des employées bénéficient de temps pendant les heures de travail.

Deux organismes ont aussi fait part que plusieurs membres de leur personnel féminin s'étaient inscrits à un programme d'études, mais en soirée.

Cette façon de procéder était accessible à une majorité d'employés-es et permettait la libération pour examen. Douze ministères et organismes ont inscrit, dans le bilan des réalisations, les données relatives à cette mesure. En général, il s'agit d'une demi-journée ou d'une journée par cours où la personne est inscrite. Un organisme souligne que les cours doivent être approuvés par le service du développement pour que l'employé-e puisse en bénéficier.

Dix-sept ministères et organismes offrant cette possibilité remboursent également les frais de scolarité sur preuve de réussite. Cette pratique est connue sous le nom de Politique des petites bourses.

En regard des différentes libérations pour études, un ministère a cherché à obtenir une rétro-information sur ce programme

et a organisé, à cet effet, une rencontre entre les employées libérées pour études depuis la mise en vigueur d'une telle pratique.

Un organisme a, quant à lui, instauré un réseau d'informations statistiques pour suivre l'évolution de la participation des femmes au concours, femmes ayant bénéficié de sessions de perfectionnement ou autres.

Quoique les ministères ou organismes aient mis l'emphase sur l'acquisition de connaissances théoriques, ils n'ont pas rejeté pour autant le côté plus "pratique". En effet, cinq ministères et organismes ont favorisé la mobilité horizontale en instaurant des stages interministériels ou des stages en milieu de travail. Un ministère souligne cependant que ce genre de mesure soulève plusieurs difficultés tant au plan de la libération des employées concernées que des modalités de réalisation. Par contre, un autre ministère affirme que les fonctions exercées dans le cadre des stages ministériels sont devenues les fonctions habituelles de certaines stagiaires.

Dix ministères et organismes, sans que cela soit dans le cadre de stages, ont fait bénéficier quelques femmes d'expérience de gestion. Celles-ci assumaient de façon temporaire des postes de maîtrise ou d'encadrement. La durée de ces expériences est variable: un mois à trois mois. Trois de ces dix ministères et organismes ont poursuivi d'une certaine façon l'expérience amorcée en accordant à ces femmes les responsabilités liées à la supervision d'équipe de travail.

Les activités (formation, expérience de gestion) mises en branle sous-tendaient un objectif plus vaste, soit le développement des possibilités de carrière du personnel féminin.

À cette fin et dans le but de favoriser la mobilité verticale de ces femmes, trois ministères et organismes ont tenu des sessions d'information visant à les préparer à des concours de promotion. Six ministères et organismes ont également inscrit des femmes à des sessions dispensées par l'Office des ressources humaines et qui visaient, entre autres, à accroître le taux de participation et de réussite des femmes professionnelles au concours de promotion.

d. Les activités reliées à la relève féminine en gestion

Au moment de la mise en oeuvre de la politique d'égalité en emploi pour les femmes, la faible représentation des femmes au

niveau du personnel d'encadrement était particulièrement marquée.

Afin d'augmenter la présence des femmes sur ce plan, les ministères et organismes ont élaboré des mesures qu'il est convenu d'appeler "relève féminine en gestion". Ces mesures visent à préparer des femmes à assumer, dans les meilleurs délais, des postes d'encadrement.

Le développement du potentiel de gestion a été une activité retenue par plusieurs ministères et organismes en 1984-1985, et tout comme dans les activités de formation ou de perfectionnement, l'éventail est large.

Les ministères et organismes ont développé, à l'interne, des mécanismes ou des instruments leur permettant d'identifier les femmes admissibles à des postes de cadre et intéressées à assumer ce genre de responsabilités.

Cette opération a permis d'identifier d'une à vingt femmes dans chacun des ministères et organismes, qui ont ensuite participé aux différentes activités prévues. Parallèlement, onze ministères et organismes ont demandé au Centre d'évaluation de l'Office des ressources humaines d'évaluer le potentiel de gestion des candidates ministérielles sélectionnées.

Cette étape franchie, et tout en tenant compte des évaluations et des recommandations du Centre d'évaluation, les ministères et organismes ont adapté aux candidates leur programme de relève féminine.

Trois ministères et organismes ont offert aux femmes sélectionnées une formation de base en management. Quatre autres ministères et organismes ont plutôt offert des sessions de perfectionnement dont certaines sont obligatoires et d'autres, optionnelles.

Afin de développer les aptitudes des femmes identifiées comme faisant partie de la relève, trois ministères et organismes ont plutôt opté pour le programme de sept semaines dispensé par l'École nationale d'administration publique.

Les ministères et organismes n'ont pas précisé, dans le bilan de réalisations, si les activités retenues en 1984-1985 faisaient partie d'un programme commencé antérieurement ou si ces activités constituaient, en soi, leur programme. Deux ministères seulement fournissent les coordonnées dudit programme.

Également, dans une optique de formation de la relève féminine en gestion, un ministère a invité les femmes professionnelles à participer aux activités prévues pour le personnel d'encadrement. Grâce à cette invitation, seize femmes ont participé aux réunions portant sur les priorités du ministère et au programme de formation portant sur les valeurs de gestion dans ce ministère.

Un ministère a également favorisé les rencontres entre les sous-ministres et les femmes admissibles à des emplois supérieurs.

Neuf ministères et organismes ont mentionné seulement qu'ils poursuivaient leur programme de relève féminine. Ils ne font état ni des activités retenues ni des résultats obtenus. Un seul ministère commente ses résultats en faisant la remarque qu'une femme bénéficiaire du programme avait été nommée à un emploi supérieur et qu'une autre avait été sélectionnée pour Formacadres.

Si l'on considère que cinquante-deux ministères et organismes ont transmis au Secrétariat du Conseil du trésor leur bilan, les données fournies dans la présente section peuvent laisser sous-entendre que peu de choses ont été réalisées dans ce domaine. La précision suivante est donc nécessaire: plusieurs des activités de formation reliées au développement de la relève féminine sont comptabilisées dans le bilan du développement des ressources humaines et les ministères et organismes n'ont pas transmis de données à ce sujet dans leur bilan de réalisations en matière d'accès à l'égalité à l'égard de la clientèle femmes.

e. Les activités reliées au classement-moquette -- Programme de progression de carrière des employés de secrétariat

Les ministères et organismes ont aussi posé différentes actions à l'égard des personnes, majoritairement des femmes, touchées par l'abolition du classement-moquette et ils ont comptabilisé ces actions à l'intérieur du bilan des réalisations en matière d'accès à l'égalité, clientèle femmes, même si celles-ci ne sont pas strictement des mesures d'accès à l'égalité.

L'abolition de ce classement s'insérait dans les objectifs gouvernementaux d'efficience et d'efficacité et permettait

l'élargissement des fonctions et des possibilités de carrière de ces employés-es.

Quatre ministères et organismes ont réalisé des séances d'information à l'intention du personnel visé. Un autre ministère a plutôt fait parvenir un communiqué à ce sujet.

Faisant suite aux séances d'information dispensées, un ministère a offert une aide supplémentaire aux employées qui le désiraient en prévoyant des rencontres individuelles.

Huit ministères et organismes, se référant au plan d'action gouvernemental, ont préparé des plans d'action pour faciliter la progression de carrière de ces personnes. Un organisme précise que ce plan tient compte des caractéristiques de ce personnel.

Cependant, une constante se dégage. Les actions étaient posées dans le but de faciliter le développement de ces personnes. Donc, les femmes qui présentaient des projets d'études voyaient leur demande acceptée. Le nombre de demandes varie de trois à douze suivant les organisations.

Trois ministères et organismes sont intervenus au plan du reclassement, mais en permettant toujours aux femmes touchées de profiter d'une formation appropriée et d'acquérir des expériences nouvelles.

Soulignons, enfin, que 1984-1985 était la première véritable année de mise en oeuvre de ce programme. Tous les ministères et organismes n'ont pu mettre en place rapidement toutes les mesures auxquelles les femmes admissibles auraient eu droit.

f. Divers

Cette section mettra en lumière les actions réalisées par les ministères et organismes dans le but d'atteindre les objectifs énoncés à la politique d'égalité en emploi. Ces actions ont cependant une incidence indirecte sur les résultats et ont souvent été l'apanage de quelques ministères et organismes.

Les actions sont de deux types:

. les actions orientées vers l'extérieur de la fonction publique;

. les actions orientées vers le personnel de la fonction publique;

- **Les actions orientées vers l'extérieur de la fonction publique**

Trois ministères et organismes, afin de répondre à la préoccupation gouvernementale d'une plus grande accessibilité, ont adapté différents documents officiels. Certains documents ont été modifiés ou féminisés.

D'autres actions ont aussi été réalisées mais ces actions étaient ordinairement liées à la mission du ministère ou de l'organisme. Elles étaient entreprises à la fois dans un but de relations publiques mais également dans le but de permettre aux femmes qui en bénéficiaient d'acquérir une expérience différente.

Un organisme a incité toutes les femmes professionnelles à le représenter auprès du public dans différents salons spécialisés.

Un ministère a participé par l'entremise d'une répondante ministérielle à un comité de recherche portant sur la décennie de la femme.

Un autre ministère a adopté comme pratique de désigner une femme au sein de l'exécutif des organismes dont il est responsable et qui requièrent une nomination.

Ces actions peuvent sembler disparates mais elles permettent d'assurer une visibilité aux femmes et, à l'occasion, de faire tomber des préjugés concernant les femmes sur le marché du travail.

- **Les actions orientées vers le personnel de la fonction publique**

Des mesures dites de soutien ont aussi été mises de l'avant par certains ministères et organismes. Ces mesures sont généralement définies comme étant des dispositions visant à régler certains problèmes d'emploi des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination mais étant accessibles à l'ensemble du personnel. C'est ainsi que quatre ministères et organismes ont ouvert les portes d'une garderie.

Afin de vérifier l'opportunité d'implanter une telle mesure, trois ministères et organismes ont effectué un sondage auprès de leur personnel de façon à identifier la clientèle intéressée à un tel service. Une seule organisation a fait part du résultat: la demande est insuffisante.

Un autre ministère ayant déjà mis en place un tel service a informé le personnel, par le biais du journal interne, du fonctionnement de celle-ci.

D'autres ministères et organismes ont préféré intervenir dans le domaine des conditions de travail, et plus particulièrement au plan de l'horaire de travail.

C'est ainsi que deux ministères et organismes ont mis en place un projet-pilote de travail à domicile.

Dix ministères et organismes ont consenti aux employées qui en faisaient la demande un horaire de travail à temps partiel. D'après les résultats communiqués, les femmes semblent être les grandes bénéficiaires de cette mesure, quoique la politique concernant la gestion du travail à temps partiel s'applique à tous les employés.

Deux ministères et organismes, afin d'informer le personnel, ont diffusé un document relatif aux droits parentaux et à la politique du temps partiel.

Quatre ministères et organismes ont implanté l'horaire variable dans leurs unités administratives. Cette mesure est très populaire, selon les commentaires recueillis, et permet une disponibilité accrue aux femmes qui assument encore une grande partie des obligations familiales.

D'autres ministères et organismes ont réalisé des activités d'information, soit par la diffusion du plan de développement des ressources humaines (une organisation), soit par la planification de dîner-causerie (trois ministères). Deux ministères et un organisme ont aussi tenu des journées thématiques portant sur des sujets tels le classement-moquette, la promotion sans concours, etc. Deux organismes ont abordé le sujet du harcèlement sexuel en faisant connaître à leurs employées les mécanismes entourant le dépôt d'une plainte de ce genre.

Enfin, trois ministères et organismes ont mis en place une structure permettant au personnel de présenter des suggestions ou des revendications afin d'enrichir le plan d'action ou de promouvoir des mesures différentes d'accès à l'égalité.

CHAPITRE 3

RÉALISATIONS À L'ÉGARD DES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Quarante-huit ministères et organismes parmi ceux ayant concouru à l'atteinte des objectifs énoncés à la politique d'égalité en emploi pour les membres de communautés culturelles ont traduit le bilan de leurs réalisations en cette matière en répondant au questionnaire d'évaluation élaboré par l'Office des ressources humaines.

Les données, apparaissant dans cette section, sont donc celles qui ont été recueillies pour toute la période de la mise en oeuvre de la politique, soit de la période allant de septembre 1982 à mars 1985. Pour cette raison, elles sont difficilement comparables à celles fournies dans le bilan de réalisations à l'égard des femmes et des personnes handicapées pour la seule année 1984-1985, mais elles donnent quand même une image du type d'interventions privilégiées.

Précisons tout de suite que les ministères et organismes ont choisi des activités reliées à la sensibilisation, à la dotation, à l'accueil et à l'intégration.

a. Les activités reliées à la sensibilisation

Les ministères et organismes se sont dotés d'une structure comparable à celle utilisée pour les autres groupes visés par une politique d'égalité en emploi afin de mettre en oeuvre cette politique. Agents-es ministériels, chargés-es de dossier ont donc été désignés. Cette équipe était appuyée, dans certains cas, d'un comité d'égalité en emploi.

Des responsabilités en cette matière étaient aussi exercées par un réseau de répondants-es, par région ou par direction générale.

Cette "mini-structure" avait comme mission d'implanter la politique en informant et sensibilisant le personnel, en suggérant des activités pour accroître la présence des membres de communautés culturelles et en proposant des moyens pour favoriser leur accueil et leur intégration. Cette mission se concrétisait en premier lieu par l'élaboration du plan d'action ministériel relatif à la clientèle des membres des communautés culturelles.

Dans trente-huit ministères et organismes, ce plan d'action a été approuvé par le sous-ministre ou la dirigeante ou dirigeant d'organisme. Cette approbation soulignait ainsi l'importance de l'implication de toutes les instances du ministère ou de l'organisme à l'égard de cette politique.

Cette implication est nécessaire à tous les niveaux hiérarchiques. D'ailleurs, des sessions de sensibilisation ont été tenues à l'intention des gestionnaires. Ceux-ci sont en première ligne et se doivent d'être informés des orientations organisationnelles en cette matière. Ils ont été informés des objectifs du plan d'action mais également des objectifs plus généraux de la politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles.

Des sujets plus spécifiques ont aussi été traités mais de façon plus ponctuelle et souvent individuelle, c'est-à-dire au moment où le gestionnaire avait un poste à combler. En effet, quarante et un ministères et organismes ont affirmé avoir sensibilisé les gestionnaires au contenu de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique.

Les gestionnaires de trente-six ministères et organismes ont aussi été sensibilisés à la faisabilité d'engager des membres de communautés culturelles comme personnel occasionnel. Cette possibilité a été créée grâce aux modifications apportées à la directive 5-80.

Une autre catégorie de personnel a également été sensibilisée de façon particulière: les agents-es de personnel. Cela s'explique aisément. Dans plusieurs ministères et organismes, la ou le chargé-e de dossier est agent-e de gestion de personnel. Ces personnes ont été informées des objectifs de la politique d'égalité en emploi, du regroupement par niveau (art. 53, Loi sur la fonction publique), de la non-discrimination dans l'embauche, de la sous-représentation des membres de communautés culturelles dans la fonction publique et des influences culturelles sur les résultats aux concours.

Plusieurs ministères et organismes ont aussi choisi de sensibiliser tout le personnel à leur emploi de façon à créer un climat plus favorable à l'accueil et à l'intégration d'employés-es issus des communautés culturelles. Ceux-ci ont établi différentes stratégies de communication: envoi de lettres, communiqués, dépliants ou brochures. Mais ils ont aussi mis à profit les sessions d'accueil des nouveaux employés-es

pour diffuser le contenu du plan d'action à l'égard des membres des communautés culturelles.

Toutes ces mesures de sensibilisation et d'information devaient trouver leur aboutissement dans une activité dont les résultats pourraient être comptabilisés, soit l'embauche des membres du groupe-cible.

b. Les activités reliées à la dotation

Les données du recensement de 1982 ayant démontré une sous-représentation des membres des communautés culturelles au sein de la fonction publique, plusieurs ministères et organismes ont retenu dans leur plan d'action différentes activités afin d'accroître la présence de ces groupes au sein de leur effectif.

Treize organisations gouvernementales ont identifié des directions, services et bureaux où des membres de communautés culturelles pourraient être engagés prioritairement pour des emplois réguliers, quatorze y ont procédé pour des emplois occasionnels et onze, pour évaluer la possibilité d'accueillir des stagiaires.

Cette étape franchie, une attraction particulière des candidats-es potentiels était réalisée au moment des concours de promotion ou de recrutement. Quelques ministères et organismes ont souligné avoir publié des avis de concours dans les journaux de certaines communautés culturelles.

Les ministères et organismes ont aussi utilisé un autre moyen pour attirer cette clientèle-cible et ce moyen était d'accroître leur visibilité en faisant connaître leur mission, les services qu'ils offrent à la population, leur capacité d'embauche et leur volonté de refléter les composantes de la société québécoise.

À cet effet, six ministères et organismes ont développé des programmes d'information à l'intention des communautés culturelles dans le cadre du programme d'égalité en emploi. Sept l'ont aussi fait mais à l'intérieur d'autres programmes.

Treize ministères et organismes ont donc diffusé ce genre d'information par l'envoi de lettres, communiqués, brochures ou dépliants.

À la suite d'invitations, dix ministères et organismes ont assisté à des rencontres avec des membres des communautés culturelles. En général, ce sont les responsables ministériels qui y participaient. Neuf ministères et organismes ont aussi rencontré plusieurs de ces groupes dans le cadre d'autres programmes que celui de l'égalité en emploi.

Enfin, dix ministères et organismes ont maintenu des rapports avec des universités et des CEGEPS anglophones en vue d'une participation aux programmes de stages de coopération.

Ces différentes activités avaient été élaborées dans le but de générer des candidatures plus nombreuses aux concours lancés par l'Office des ressources humaines ou tenus en délégation par le ministère ou organisme.

Mais le processus de sélection se poursuit au-delà du concours et trente-neuf ministères et organismes ont rapporté avoir sensibilisé les membres des comités de sélection à la politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles.

Trente-sept ministères et organismes ont aussi sensibilisé les membres de ces comités au regroupement par niveau et trente-six l'ont fait à la non-discrimination dans l'embauche, principe établi par la Charte des droits et libertés de la personne.

Vingt-neuf ministères et organismes ont également sensibilisé les membres de ces comités à la sous-représentation et sept les ont informés des influences culturelles sur les performances aux concours.

Dans le cadre de concours tenus en délégation et si des membres de communautés culturelles étaient présents, trente et un ministères et organismes se sont assurés de la participation, parmi les membres du comité de sélection, d'une personne ayant suivi la session Sélection Plus.

Dix-huit ministères et organismes ont indiqué qu'ils prévoyaient la présence d'un membre de communautés culturelles lorsqu'il y avait un ou des membres de communautés culturelles parmi les candidats-es.

Ces efforts ont permis aux membres des communautés culturelles de totaliser 3,2 % du nombre des personnes titularisées.

Cette donnée trouve sa source dans les compilations effectuées par l'Office des ressources humaines car peu de ministères et organismes ont transmis des données à ce sujet au moment de l'évaluation de la politique.

Seize ministères et organismes ont embauché à titre occasionnel des membres de ce groupe-cible. Ils ont demandé aux centres Travail-Québec de leur référer des candidats-es issues de cette clientèle et ce, conformément à la directive 5-80 modifiée. Une organisation a même utilisé les services d'associations ethniques afin de générer des candidatures pour fins d'embauche de personnel occasionnel.

Des étudiantes et étudiants issus de communautés culturelles ont également été embauchés par vingt-deux ministères et organismes.

Vingt-sept ministères et organismes ont également mis à contribution les connaissances et aptitudes de plusieurs stagiaires. Ces stages s'effectuaient dans le cadre de différents programmes (programmes d'institutions non francophones, échanges interprovinciaux, etc.).

c. Les activités reliées à l'accueil et à l'intégration

Les activités de sensibilisation avaient créé un climat propice à l'intégration des membres de communautés culturelles. Mais des activités reliées plus directement à l'accueil et à l'intégration ont été également planifiées.

Vingt et un ministères et organismes ont adapté les procédures d'accueil pour tenir compte des besoins des personnes nouvellement embauchées ou arrivées au ministère ou dans l'organisme. Quelques ministères et organismes ont, à l'occasion, organisé un accueil personnalisé.

Dix-neuf ministères et organismes ont également mis à la disposition des employés-es les services de personnes-ressources afin de faciliter leur adaptation et leur intégration. Ces services étaient cependant accessibles à tout le personnel.

Vingt-deux ministères et organismes sont aussi intervenus dans le domaine du développement des ressources humaines en identifiant les besoins plus spécifiques des employés-es issus de différents groupes ethniques. Les organisations ont répondu à

plusieurs attentes en dispensant de l'information sur le développement de la carrière ou encore en inscrivant ces personnes à des cours de perfectionnement en français ou de rédaction de rapports ou encore à des sessions permettant d'acquérir des connaissances en gestion.

Ces activités visaient à intégrer plus facilement les membres des communautés culturelles à la fonction publique.

CONCLUSION

En 1984-1985, le bilan des réalisations en matière d'accès à l'égalité se caractérise par une consolidation des activités amorcées antérieurement par les ministères et organismes et par l'inscription dans les règlements, politiques et directives de la préoccupation de l'accès à l'égalité. Les ministères et organismes ont continué, par la planification d'activités, à poursuivre les objectifs énoncés dans les différentes politiques d'égalité en emploi pour la fonction publique en vigueur depuis 1980.

Des activités telles que le programme de relève féminine ou encore l'octroi de bourses d'études ont été maintenues alors que se dessinait une nouvelle tendance. En effet, quelques ministères et organismes ont identifié des corps d'emploi où les femmes étaient sous-représentées et ils ont planifié certaines activités dans le but d'augmenter leur présence.

En ce qui concerne la clientèle des personnes handicapées, l'accessibilité des édifices gouvernementaux et le maintien en emploi de personnes devenues handicapées ont été des domaines où les ministères et organismes sont intervenus encore cette année. Ces interventions, au plan du maintien en emploi, peuvent paraître éparses mais il faut préciser que tous les ministères et organismes n'ont pas eu à intervenir à ce niveau. Tous ont cependant tenté d'accroître la présence de cette clientèle au sein de leur organisation.

Pour les membres des communautés culturelles, les bilans d'évaluation transmis démontrent que les ministères et organismes ont réalisé, depuis 1982, plusieurs activités dans le but d'informer cette clientèle des possibilités offertes par la fonction publique, de façon à inciter ces personnes à postuler aux différents concours de recrutement.

Cependant, toutes les activités réalisées pour l'ensemble des clientèles visées gardaient encore un caractère "programme spécial". Graduellement, le Conseil du trésor a introduit cette préoccupation de l'accès à l'égalité dans différentes politiques et directives de façon à ce que l'accès à l'égalité devienne une pratique de "bonne gestion" des ressources humaines.

La période prévue pour l'évaluation des politiques d'égalité en emploi à l'égard des personnes handicapées et des membres des communautés culturelles prenait fin en 1984-1985. Se terminait donc la première phase de l'égalité en emploi dans la fonction publique.

L'année 1985-1986 a commencé avec l'entrée en vigueur du Plan d'embauche gouvernemental à l'intention des personnes handicapées. Elle s'est poursuivie avec l'entrée en vigueur de la Partie III de la Charte des droits et libertés de la personne.

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Déja paru

- La gestion des finances gouvernementales
- Rapport Cadieux-Bernier (1983)

  Régime de relations de travail dans le secteur public de certains pays industrialisés
- L'administration publique sous le regard de ses gestionnaires

  Résultats d'un sondage — Pour une rénovation de l'administration publique
- Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic du Québec 1983–1984

Volume

2

DOSSIER

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Activités des ministères et des organismes en matière d'accès à l'égalité 1984-1985

2. Données statistiques

Québec

E R R A T U M

À la page 20 du volume 2, Données statistiques, il faudrait lire: Commission de la santé et de la sécurité du travail au lieu de Commission de la santé et de la sécurité du revenu.

ACTIVITÉS DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1984-1985

2. Données statistiques

Secrétariat du Conseil du trésor
Direction des conditions de travail

Juin 1986

Dossier préparé par le Service
de l'accès à l'égalité, de la
Direction des conditions de travail
du Secrétariat du Conseil du trésor
juin 1986.

Imprimé au Service de la reprographie
du ministère des Communications.

Dépôt légal: 3e trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-16323-0 (édition complète)
2-550-16325-7
© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

7 **Introduction**

Tableaux par ministères et organismes

9 Affaires culturelles
10 Affaires municipales
11 Affaires sociales
12 Agriculture, Pêcheries et Alimentation
13 Assemblée nationale
14 Bureau du Vérificateur général
15 Commerce extérieur
16 Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
17 Commission d'accès à l'information
18 Commission d'appel de francisation des entreprises
19 Commission de la fonction publique
20 Commission de la santé et de la sécurité du revenu
21 Commission de la protection de la langue française
22 Commission de la protection du territoire agricole
23 Commission des affaires sociales
24 Commission des normes du travail
25 Commission des transports
26 Commission des valeurs mobilières
27 Communautés culturelles et Immigration
28 Communications
29 Conseil de la langue française
30 Conseil du statut de la femme
31 Conseil du trésor
32 Conseil exécutif
33 Curatelle publique du Québec
34 Directeur général des élections
35 Éducation
36 Énergie et ressources
37 Enseignement supérieur, science et technologie
38 Environnement
39 Financement forestier
40 Finances
41 Habitation et protection du consommateur
42 Industrie et commerce
43 Inspecteur général des institutions financières
44 Justice

TABLE DES MATIÈRES

45 Ministère du Loisir, Chasse et Pêche
46 Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu
47 Office de la langue française
48 Office de la protection du consommateur
49 Office de la planification et du développement du Québec
50 Office des personnes handicapées du Québec
51 Office des professions du Québec
52 Office des ressources humaines
53 Office des services de garde à l'enfance
54 Office du crédit agricole
55 Régie de l'assurance automobile du Québec
56 Régie de l'assurance-maladie du Québec
57 Régie des assurances agricoles
58 Régie des entreprises de construction
59 Régie des grains
60 Régie des rentes du Québec
61 Régie des services publics
62 Régie du logement
63 Relations internationales
64 Revenu
65 Service des achats du gouvernement
66 Société d'habitation du Québec
67 Société de développement industriel
68 Société immobilière du Québec
69 Sûreté du Québec
70 Transports
71 Travail
72 Tribunal de l'expropriation

INTRODUCTION

Cette deuxième partie trace un portrait de l'effectif régulier dans la fonction publique. Ce portrait qui n'est pas l'objet d'une analyse dans le premier rapport s'enrichira au fil des rapports annuels et deviendra l'un des principaux éléments de comparaison et d'évaluation.

Une page est consacrée à chacun des ministères et organismes. Elle comprend deux tableaux.

Le premier tableau contient des données sur l'effectif régulier ventilé par sexe et par catégories d'emploi. Il ne fournit aucune donnée relative aux personnes handicapées et aux membres de communautés culturelles pour les raisons expliquées antérieurement, soit notamment le caractère fragmentaire des données disponibles. Le recensement permettra de corriger cette situation.

Le deuxième tableau renferme les données relatives au nombre de postes comblés et ce, par catégories d'emploi. Cette information est un indice du nombre d'occasions où un ministère ou organisme a eu la possibilité de nommer une personne membre d'un des groupes-cibles à la suite d'un concours de recrutement ou de promotion. Ici encore, la majorité des ministères et organismes ont fourni des informations précises seulement en regard de la variable sexe. Les données se rapportant aux deux autres clientèles ne sont donc pas traduites dans le tableau.

Les données présentées dans l'un ou l'autre des tableaux sont extraites, soit du bilan des réalisations en matière d'accès à l'égalité transmis au Conseil du trésor par les ministères et les organismes, soit des données produites par SAGIP sur demande spéciale ou dans le cadre de la publication Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique, vol. 7 (1985).

AFFAIRES CULTURELLES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **842 PERSONNES**

FEMMES: 404 :47,9 %
HOMMES: 438
TOTAL : 842 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	11	60	71		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	4	6		
FONCTIONNAIRES	251	91	342		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	138	261	399		
OUVRIERS-ÈRES	2	22	24		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **91 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	6	7		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	30	7	37		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	17	28	45		
OUVRIERS-ÈRES	-	2	2		
TOTAL	48	43	91		
% DES POSTES COMBLÉS	52,7				

AFFAIRES MUNICIPALES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **482 PERSONNES**

FEMMES: 182 :37,7 %
HOMMES: 300
TOTAL : 482 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	41	44		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	4	6		
FONCTIONNAIRES	153	89	242		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	24	163	187		
OUVRIERS-ÈRES	-	3	3		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **53 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	4	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	9	2	11		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	8	29	37		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	17	36	53		
% DES POSTES COMBLÉS	32,0				

AFFAIRES SOCIALES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 156 PERSONNES**

FEMMES: 537 :46,4 %
HOMMES: 619
TOTAL : 1 156 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	11	101	112		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	5	14	19		
FONCTIONNAIRES	399	118	517		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	121	383	504		
OUVRIERS-ÈRES	1	3	4		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **60 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	13	2	15		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	14	23	37		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	27	33	60		
% DES POSTES COMBLÉS	45,0				

AGRICULTURE, PÊCHERIES ET ALIMENTATION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **2 634 PERSONNES**

FEMMES: 701 :26,6 %
HOMMES: 1 933
TOTAL : 2 634 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	116	118		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	4	74	78		
FONCTIONNAIRES	632	779	1 411		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	54	54		
PROFESSIONNELS-LES	56	709	765		
OUVRIERS-ÈRES	7	201	208		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **105 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	8	8		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	35	19	54		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	8	34	42		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	43	62	105		
% DES POSTES COMBLÉS	40,9				

ASSEMBLÉE NATIONALE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **529 PERSONNES**

FEMMES: 275 :51,9 %
HOMMES: 254
TOTAL : 529 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	33	35		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	6	14	20		
FONCTIONNAIRES	241	117	358		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	1	1		
PROFESSIONNELS-LES	25	75	100		
OUVRIERS-ÈRES	1	14	15		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **36 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	-	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	14	6	20		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	13	14		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	16	20	36		
% DES POSTES COMBLÉS	44,4				

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **173 PERSONNES**

FEMMES: 40 :23,1 %
HOMMES: 133
TOTAL : 173 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	23	23		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	17	15	32		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	22	95	117		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **26 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	4	-	4		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	16	21		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	9	17	26		
% DES POSTES COMBLÉS	34,6				

COMMERCE EXTÉRIEUR

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **203 PERSONNES**

FEMMES: 76 :37,4 %
HOMMES: 127
TOTAL : 203 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	23	24		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	1	3		
FONCTIONNAIRES	57	8	65		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	16	88	104		
OUVRIERS-ÈRES	-	7	7		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **22 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	4	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	8	-	8		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	7	9		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	11	11	22		
% DES POSTES COMBLÉS	50,0				

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **364 PERSONNES**

FEMMES: 217 :59,6 %
HOMMES: 147
TOTAL : 364 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	18	18		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	4	7	11		
FONCTIONNAIRES	199	66	265		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	14	55	69		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **36 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	7	7		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	4	-	4		
FONCTIONNAIRES	10	3	13		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	-	1		
OUVRIERS-ÈRES	-	11	11		
TOTAL	15	21	36		
% DES POSTES COMBLÉS	41,6				

COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **22 PERSONNES**

FEMMES: 13 :59,0 %
HOMMES: 9
TOTAL : 22 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	2	3		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	9	1	10		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	6	9		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **11 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	5	-	5		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	3	6		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	8	3	11		
% DES POSTES COMBLÉS	72,7				

COMMISSION D'APPEL DE FRANCISATION DES ENTREPRISES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **2 PERSONNES**

FEMMES: 2 : 100 %
HOMMES: -
TOTAL : 2 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	1	-	1		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	-	1		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **N/D POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS					
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE					
FONCTIONNAIRES					
AGENTS-ES DE LA PAIX					
PROFESSIONNELS-LES					
OUVRIERS-ÈRES					
TOTAL					
% DES POSTES COMBLÉS					

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **35 PERSONNES**

FEMMES: 13 :37,1 %
HOMMES: 22
TOTAL : 35 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	8	9		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	10	2	12		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	12	14		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **5 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	3	-	3		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	2	2		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	3	2	5		
% DES POSTES COMBLÉS	60,0				

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **2 576 PERSONNES**

FEMMES: 1 033 :40,1 %
HOMMES: 1 543
TOTAL : 2 576 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	11	113	124		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	13	81	94		
FONCTIONNAIRES	833	707	1 540		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	176	601	777		
OUVRIERS-ÈRES	-	41	41		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **770 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	8	39	47		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	3	14	17		
FONCTIONNAIRES	208	225	433		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	77	196	273		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	296	474	770		
% DES POSTES COMBLÉS	38,4				

COMMISSION DE LA PROTECTION DE LA LANGUE FRANÇAISE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **32 PERSONNES**

FEMMES: 13 :40,6 %
HOMMES: 19
TOTAL : 32 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	3	3		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	1	2		
FONCTIONNAIRES	11	6	17		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	9	10		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **3 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	2	-	2		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	1	1		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	2	1	3		
% DES POSTES COMBLÉS	66,6				

COMMISSION DE LA PROTECTION DU TERRITOIRE AGRICOLE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **99 PERSONNES**

FEMMES: 48 :48,4 %
HOMMES: 51
TOTAL : 99 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	11	12		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	37	7	44		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	9	33	42		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **33 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	17	2	19		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	4	10	14		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	21	12	33		
% DES POSTES COMBLÉS	63,6				

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **56 PERSONNES**

FEMMES: 43 :76,7 %
HOMMES: 13
TOTAL : 56 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	4	5		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	39	4	43		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	5	8		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **13 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	8	2	10		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	2	3		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	9	4	13		
% DES POSTES COMBLÉS	69,2				

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **375 PERSONNES**

FEMMES: 136 :36,3 %
HOMMES: 239
TOTAL : 375 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	15	16		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	3	22	25		
FONCTIONNAIRES	123	162	285		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	9	38	47		
OUVRIERS-ÈRES	-	2	2		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **28 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	-	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	16	4	20		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	6	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	18	10	28		
% DES POSTES COMBLÉS	64,2				

COMMISSION DES TRANSPORTS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **255 PERSONNES**

FEMMES: 160 :62,7 %
HOMMES: 95
TOTAL : 255 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	17	18		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	9	10	19		
FONCTIONNAIRES	145	35	180		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	30	35		
OUVRIERS-ÈRES	-	3	3		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **10 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	7	2	9		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	-	-		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	7	3	10		
% DES POSTES COMBLÉS	70,0				

COMMISSION DES VALEURS MOBILIÈRES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **87 PERSONNES**

FEMMES: 39 :44,8 %
HOMMES: 48
TOTAL : 87 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	13	14		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	30	6	36		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	8	29	37		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **15 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	2	2		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	5	1	6		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	5	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	7	8	15		
% DES POSTES COMBLÉS	46,6				

COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET IMMIGRATION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **417 PERSONNES**

FEMMES: 228 :54,6 %
HOMMES: 189
TOTAL : 417 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	21	24		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	125	30	155		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	100	137	237		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **32 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	3	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	18	3	21		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	4	3	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	23	9	32		
% DES POSTES COMBLÉS	71,8				

COMMUNICATIONS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 293 PERSONNES**

FEMMES: 505 :39,0 %
HOMMES: 788
TOTAL : 1 293 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	5	60	65		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	6	29	35		
FONCTIONNAIRES	410	335	745		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	83	258	341		
OUVRIERS-ÈRES	1	106	107		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **145 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	48	23	71		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	24	35	59		
OUVRIERS-ÈRES	-	9	9		
TOTAL	72	73	145		
% DES POSTES COMBLÉS	49,6				

CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **34 PERSONNES**

FEMMES: 17 :50,0 %
HOMMES: 17
TOTAL : 34 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	5	5		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	12	-	12		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	12	17		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **3 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	-	-	-		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	3	3		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL		3	3		
% DES POSTES COMBLÉS	0				

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **75 PERSONNES**

FEMMES: 73 :97,3 %
HOMMES: 2
TOTAL : 75 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	5	-	5		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	39	1	40		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	29	1	30		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **9 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	-	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	6	-	6		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	-	2		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	9	-	9		
% DES POSTES COMBLÉS	100				

CONSEIL DU TRÉSOR

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **267 PERSONNES**

FEMMES: 119 :44,5 %
HOMMES: 148
TOTAL : 267 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	4	47	51		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	88	9	97		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	26	91	117		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **43 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	5	5		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	10	3	13		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	6	19	25		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	16	27	43		
% DES POSTES COMBLÉS	37,2				

CONSEIL EXÉCUTIF

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **354 PERSONNES**

FEMMES: 175 :49,4 %
HOMMES: 179
TOTAL : 354 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	9	70	79		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	2	3		
FONCTIONNAIRES	141	37	178		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	20	62	82		
OUVRIERS-ÈRES	4	8	12		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **61 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	15	17		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	20	3	23		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	18	20		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	24	37	61		
% DES POSTES COMBLÉS	39,3				

CURATELLE PUBLIQUE DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **127 PERSONNES**

FEMMES: 81 :63,7 %
HOMMES: 46
TOTAL : 127 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	6	6		
FONCTIONNAIRES	76	21	97		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	11	16		
OUVRIERS-ÈRES	-	2	2		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **23 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	2	2		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	15	2	17		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	2	3		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	16	7	23		
% DES POSTES COMBLÉS	69,5				

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **147 PERSONNES**

FEMMES: 68 :46,2 %
HOMMES: 79
TOTAL : 147 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	11	13		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	2	3		
FONCTIONNAIRES	56	23	79		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	9	35	44		
OUVRIERS-ÈRES	-	8	8		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **44 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	15	9	24		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	6	13	19		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	21	23	44		
% DES POSTES COMBLÉS	47,7				

ÉDUCATION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 953 PERSONNES**

FEMMES: 816 :41,7 %
HOMMES: 1 137
TOTAL : 1 953 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	11	168	179		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	4	14	18		
FONCTIONNAIRES	650	265	915		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	151	674	825		
OUVRIERS-ÈRES	-	16	16		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **107 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	8	8		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	3	3		
FONCTIONNAIRES	30	7	37		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	15	44	59		
OUVRIERS-ÈRES	45	62	107		
TOTAL	90	124	214		
% DES POSTES COMBLÉS	42,0				

ÉNERGIE ET RESSOURCES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **2 422 PERSONNES**

FEMMES: 531 : 28 %
HOMMES: 1 891
TOTAL : 2 422 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	137	139		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	4	93	97		
FONCTIONNAIRES	484	895	1 379		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	2	2		
PROFESSIONNELS-LES	40	601	641		
OUVRIERS-ÈRES	1	163	164		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **126 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	8	9		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	32	25	57		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	12	47	59		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	45	81	126		
% DES POSTES COMBLÉS	35,7				

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, SCIENCE ET TECHNOLOGIE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **72 PERSONNES**

FEMMES: 29 :40,2 %
HOMMES: 43
TOTAL : 72 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	15	17		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	24	3	27		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	25	28		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **25 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	2	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	7	2	9		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	11	12		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	10	15	25		
% DES POSTES COMBLÉS	40,0				

ENVIRONNEMENT

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 057 PERSONNES**

FEMMES: 275 :26,0 %
HOMMES: 782
TOTAL : 1 057 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	61	64		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	31	31		
FONCTIONNAIRES	241	357	598		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	31	307	338		
OUVRIERS-ÈRES	-	26	26		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **37 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	-	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	1	4	5		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	22	9	31		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	24	13	37		
% DES POSTES COMBLÉS	64,8				

FINANCEMENT FORESTIER

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **23 PERSONNES**

FEMMES: 2 : 8,6 %
HOMMES: 21
TOTAL : 23 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	2	2		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	2	6	8		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	13	13		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **N/D POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS					
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE					
FONCTIONNAIRES					
AGENTS-ES DE LA PAIX					
PROFESSIONNELS-LES					
OUVRIERS-ÈRES					
TOTAL					
% DES POSTES COMBLÉS					

FINANCES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 179 PERSONNES**

FEMMES: 462 :39,1 %
HOMMES: 717
TOTAL : 1 179 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	100	102		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	11	13		
FONCTIONNAIRES	418	312	730		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	40	288	328		
OUVRIERS-ÈRES	-	6	6		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **126 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	16	17		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	27	13	40		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	10	58	68		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	38	88	126		
% DES POSTES COMBLÉS	30,1				

HABITATION ET PROTECTION DU CONSOMMATEUR

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **758 PERSONNES**

FEMMES: 218 :28,7 %
HOMMES: 540
TOTAL : 758 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	25	26		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	8	72	80		
FONCTIONNAIRES	194	366	560		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	15	75	90		
OUVRIERS-ÈRES	-	2	2		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **41 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	21	5	26		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	10	15		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	26	15	41		
% DES POSTES COMBLÉS	63,4				

INDUSTRIE ET COMMERCE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **643 PERSONNES**

FEMMES: 234 :57,2 %
HOMMES: 409
TOTAL : 643 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	6	60	66		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	3	5		
FONCTIONNAIRES	192	49	241		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	34	292	326		
OUVRIERS-ÈRES	-	5	5		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **108 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	4	5	9		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	51	2	53		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	7	39	46		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	62	46	108		
% DES POSTES COMBLÉS	57,4				

INSPECTEUR GÉNÉRAL DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **401 PERSONNES**

FEMMES: 191 :47,6 %
HOMMES: 210
TOTAL : 401 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	27	27		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	3	5	8		
FONCTIONNAIRES	169	44	213		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	19	131	150		
OUVRIERS-ÈRES	-	3	3		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **49 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	16	6	22		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	9	17	26		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	25	24	49		
% DES POSTES COMBLÉS	51,0				

JUSTICE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **6 785 PERSONNES**

FEMMES: 2 782 :41,0 %
HOMMES: 4 003
TOTAL : 6 785 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	14	156	170		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	85	555	640		
FONCTIONNAIRES	2 326	770	3 096		
AGENTS-ES DE LA PAIX	110	1 670	1 780		
PROFESSIONNELS-LES	235	639	874		
OUVRIERS-ÈRES	12	213	225		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **257 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	8	8		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	101	20	121		
AGENTS-ES DE LA PAIX	8	35	43		
PROFESSIONNELS-LES	26	57	83		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	135	122	257		
% DES POSTES COMBLÉS	52,5				

MINISTÈRE DU LOISIR, DE LA CHASSE ET DE LA PÊCHE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **2 208 PERSONNES**

FEMMES: 443 : 20 %
HOMMES: 1 765
TOTAL : 2 208 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	4	73	77		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	152	153		
FONCTIONNAIRES	386	309	695		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	419	419		
PROFESSIONNELS-LES	43	405	448		
OUVRIERS-ÈRES	9	407	416		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **102 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	5	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	32	10	42		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	6	6		
PROFESSIONNELS-LES	5	37	42		
OUVRIERS-ÈRES	-	5	5		
TOTAL	38	64	102		
% DES POSTES COMBLÉS	37,2				

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **3 084 PERSONNES**

FEMMES: 1 524 :49,4 %
HOMMES: 1 560
TOTAL : 3 084 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	11	70	81		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	18	151	169		
FONCTIONNAIRES	1 426	1 038	2 464		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	69	295	364		
OUVRIERS-ÈRES	-	6	6		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **339 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	8	10		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	6	8		
FONCTIONNAIRES	168	81	249		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	2	2		
PROFESSIONNELS-LES	27	42	69		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	199	140	339		
% DES POSTES COMBLÉS	58,7				

OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **334 PERSONNES**

FEMMES: 189 :56,5 %
HOMMES: 145
TOTAL : 334 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	24	26		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	1	2		
FONCTIONNAIRES	114	24	138		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	72	96	168		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **30 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	2	2		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	12	3	15		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	8	13		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	17	13	30		
% DES POSTES COMBLÉS	56,6				

OFFICE DE LA PROTECTION DU CONSOMMATEUR

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **213 PERSONNES**

FEMMES: 120 :56,3 %
HOMMES: 93
TOTAL : 213 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	10	13		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	2	3		
FONCTIONNAIRES	95	29	124		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	21	52	73		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **48 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	27	8	35		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	7	5	12		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	35	13	48		
% DES POSTES COMBLÉS	72,9				

OFFICE DE LA PLANIFICATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **249 PERSONNES**

FEMMES: 105 :42,1 %
HOMMES: 144
TOTAL : 249 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	29	29		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	2	2		
FONCTIONNAIRES	82	12	94		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	23	101	124		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **11 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	2	1	3		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	5	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	4	7	11		
% DES POSTES COMBLÉS	57,1				

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **96 PERSONNES**

FEMMES: 54 :56,2 %
HOMMES: 42
TOTAL : 96 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	6	8		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	32	10	42		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	20	25	45		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **30 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	4	5		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	11	1	12		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	7	6	13		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	19	11	30		
% DES POSTES COMBLÉS	63,3				

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **46 PERSONNES**

FEMMES: 27 :58,6 %
HOMMES: 19
TOTAL : 46 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	20	3	23		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	7	10	17		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **8 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	1	-	1		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	3	6		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	4	4	8		
% DES POSTES COMBLÉS	50,0				

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **393 PERSONNES**

FEMMES: 211 :53,6 %
HOMMES: 182
TOTAL : 393 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	61	63		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	1	3		
FONCTIONNAIRES	143	29	172		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	54	90	154		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **62 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	13	13		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	14	1	15		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	16	17	33		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	31	31	62		
% DES POSTES COMBLÉS	50,0				

OFFICE DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **49 PERSONNES**

FEMMES: 31 :63,2 %
HOMMES: 18
TOTAL : 49 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	1	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	17	5	22		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	11	12	23		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **15 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	7	1	8		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	4	3	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	11	4	15		
% DES POSTES COMBLÉS	73,3				

OFFICE DU CRÉDIT AGRICOLE

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **303 PERSONNES**

FEMMES: 104 :34,3 %
HOMMES: 199
TOTAL : 303 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	21	22		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	6	7		
FONCTIONNAIRES	84	70	154		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	18	102	120		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **13 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	2	1	3		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	6	9		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	5	8	13		
% DES POSTES COMBLÉS	62,5				

RÉGIE DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 768 PERSONNES**

FEMMES: 1 015 :57,4 %
HOMMES: 753
TOTAL : 1 768 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	6	50	56		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	21	73	94		
FONCTIONNAIRES	917	364	1 281		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	71	257	328		
OUVRIERS-ÈRES	-	9	9		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **203 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	11	12		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	2	3		
FONCTIONNAIRES	65	46	111		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	22	55	77		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	89	114	203		
% DES POSTES COMBLÉS	43,8				

RÉGIE DE L'ASSURANCE-MALADIE DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 238 PERSONNES**

FEMMES: 823 :66,4 %
HOMMES: 415
TOTAL : 1 238 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	47	50		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	31	23	54		
FONCTIONNAIRES	741	178	919		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	48	161	209		
OUVRIERS-ÈRES	-	6	6		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: 1 766 POSTES

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	6	50	56		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	21	72	93		
FONCTIONNAIRES	797	482	1 279		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	75	255	330		
OUVRIERS-ÈRES	-	8	8		
TOTAL	899	867	1 766		
% DES POSTES COMBLÉS	50,9				

RÉGIE DES ASSURANCES AGRICOLES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **90 PERSONNES**

FEMMES: 35 :38,8 %
HOMMES: 55
TOTAL : 90 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	15	15		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	32	14	46		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	25	26		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **10 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	5	-	5		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	4	4		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	5	5	10		
% DES POSTES COMBLÉS	50,0				

RÉGIE DES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **105 PERSONNES**

FEMMES: 53 :50,4 %
HOMMES: 52
TOTAL : 105 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	8	8		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	-	1		
FONCTIONNAIRES	47	29	76		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	5	15	20		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **14 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	4	4	8		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	3	2	5		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	7	7	14		
% DES POSTES COMBLÉS	50,0				

RÉGIE DES GRAINS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **20 PERSONNES**

FEMMES: 5 : 25 %
HOMMES: 15
TOTAL : 20 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	2	2		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	4	10	14		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	2	3		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **1 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	-	-	-		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	-	1		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	1	-	1		
% DES POSTES COMBLÉS	100,0				

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **677 PERSONNES**

FEMMES: 294 :43,4 %
HOMMES: 383
TOTAL : 677 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	3	28	31		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	8	31	39		
FONCTIONNAIRES	255	189	444		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	28	126	154		
OUVRIERS-ÈRES	-	9	9		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **71 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	3	4		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	16	18	34		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	11	22	33		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	28	43	71		
% DES POSTES COMBLÉS	39,4				

RÉGIE DES SERVICES PUBLICS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **34 PERSONNES**

FEMMES: 17 : 50 %
HOMMES: 17
TOTAL : 34 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	1	2		
FONCTIONNAIRES	16	3	19		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	-	7	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **N/D POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS					
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE					
FONCTIONNAIRES					
AGENTS-ES DE LA PAIX					
PROFESSIONNELS-LES					
OUVRIERS-ÈRES					
TOTAL					
% DES POSTES COMBLÉS					

RÉGIE DU LOGEMENT

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **259 PERSONNES**

FEMMES: 156 :60,2 %
HOMMES: 103
TOTAL : 259 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	9	10		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	5	10	15		
FONCTIONNAIRES	136	59	195		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	14	24	38		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **49 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	25	16	41		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	5	7		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	27	22	49		
% DES POSTES COMBLÉS	55,1				

RELATIONS INTERNATIONALES

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **366 PERSONNES**

FEMMES: 177 :48,3 %
HOMMES: 189
TOTAL : 366 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	6	61	67		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	5	6		
FONCTIONNAIRES	140	26	166		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	30	93	123		
OUVRIERS-ÈRES	-	4	4		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **82 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	22	24		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	23	3	26		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	6	25	31		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	31	51	82		
% DES POSTES COMBLÉS	37,8				

REVENU

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **4 233 PERSONNES**

FEMMES: 1 992 : 47 %
HOMMES: 2 241
TOTAL : 4 233 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	4	153	157		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	72	191	263		
FONCTIONNAIRES	1 809	1 294	3 103		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	107	597	704		
OUVRIERS-ÈRES	-	6	6		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **386 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	9	11		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	2	1	3		
FONCTIONNAIRES	162	164	328		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	12	33	45		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	178	208	386		
% DES POSTES COMBLÉS	46,1				

SERVICE DES ACHATS DU GOUVERNEMENT

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **166 PERSONNES**

FEMMES: 64 : 38,5 %
HOMMES: 102
TOTAL : 166 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	14	14		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	4	5		
FONCTIONNAIRES	59	31	90		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	4	48	52		
OUVRIERS-ÈRES	-	5	5		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **13 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	7	2	9		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	2	3		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	8	5	13		
% DES POSTES COMBLÉS	61,5				

SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **380 PERSONNES**

FEMMES: 125 :32,8 %
HOMMES: 255
TOTAL : 380 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	33	33		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	111	69	180		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	14	151	165		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **24 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	-	-		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	7	3	10		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	2	12	14		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	9	15	24		
% DES POSTES COMBLÉS	37,5				

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **204 PERSONNES**

FEMMES: 81 :39,7 %
HOMMES: 123
TOTAL : 204 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	20	21		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	70	11	81		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	10	92	102		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **8 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	2	-	2		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	4	5		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	3	5	8		
% DES POSTES COMBLÉS	37,5				

SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 370 PERSONNES**

FEMMES: 235 :17,2 %
HOMMES: 1 135
TOTAL : 1 370 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	72	73		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	3	35	38		
FONCTIONNAIRES	189	299	488		
AGENTS-ES DE LA PAIX	3	135	138		
PROFESSIONNELS-LES	15	188	203		
OUVRIERS-ÈRES	24	406	430		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **90 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	12	12		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	1	1		
FONCTIONNAIRES	20	13	33		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	8	36	44		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		
TOTAL	28	62	90		
% DES POSTES COMBLÉS	31,1				

SÛRETÉ DU QUÉBEC

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **1 121 PERSONNES**

FEMMES: 565 :50,4 %
HOMMES: 556
TOTAL : 1 121 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	15	15		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	20	21		
FONCTIONNAIRES	557	307	864		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	133	133		
PROFESSIONNELS-LES	7	47	54		
OUVRIERS-ÈRES	-	34	34		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **54 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	1	1		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	42	6	48		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	1	2		
OUVRIERS-ÈRES	-	3	3		
TOTAL	43	11	54		
% DES POSTES COMBLÉS	79,6				

TRANSPORTS

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **7 804 PERSONNES**

FEMMES: 946 :12,1 %
HOMMES: 6 858
TOTAL : 7 804 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	2	238	240		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	15	410	425		
FONCTIONNAIRES	892	2 177	3 069		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	32	643	675		
OUVRIERS-ÈRES	5	3 390	3 395		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **569 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	1	36	37		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	30	31		
FONCTIONNAIRES	103	98	201		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	11	129	140		
OUVRIERS-ÈRES	1	159	160		
TOTAL	117	452	569		
% DES POSTES COMBLÉS	20,5				

TRAVAIL

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **295 PERSONNES**

FEMMES: 139 : 47,1 %
HOMMES: 156
TOTAL : 295 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	22	22		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	1	2	3		
FONCTIONNAIRES	117	33	150		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	21	97	118		
OUVRIERS-ÈRES	-	2	2		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **44 POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	13	3	16		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	6	15	21		
OUVRIERS-ÈRES	-	1	1		
TOTAL	19	25	44		
% DES POSTES COMBLÉS	43,1				

TRIBUNAL DE L'EXPROPRIATION

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 1985: **34 PERSONNES**

FEMMES: 23 :67,6 %
HOMMES: 11
TOTAL : 34 PERSONNES INCLUANT

PERSONNES HANDICAPÉES
MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS	-	6	6		
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE	-	-	-		
FONCTIONNAIRES	22	2	24		
AGENTS-ES DE LA PAIX	-	-	-		
PROFESSIONNELS-LES	1	3	4		
OUVRIERS-ÈRES	-	-	-		

POSTES RÉGULIERS COMBLÉS DU 1er AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985: **N/D POSTES**

PAR CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PERS. HAND.	MEMBRES COMM. CULT.
EMPLOIS SUPÉRIEURS					
GÉRANCE INTERMÉDIAIRE					
FONCTIONNAIRES					
AGENTS-ES DE LA PAIX					
PROFESSIONNELS-LES					
OUVRIERS-ÈRES					
TOTAL					
% DES POSTES COMBLÉS					

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Déja paru

- La gestion des finances gouvernementales
- Rapport Cadieux-Bernier (1983)

  Régime de relations de travail dans le secteur public de certains pays industrialisés
- L'administration publique sous le regard de ses gestionnaires

  Résultats d'un sondage — Pour une rénovation de l'administration publique
- Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic du Québec 1983–1984